

**КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ: СУБ'ЄКТНО-ЦІННІСНИЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ**

**Кириченко В.В. Кризи професійної адаптації: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення.** У основу роботи покладено результати емпіричних досліджень розвитку ціннісної свідомості суб'єкта праці у процесі первинної професійної адаптації. Виявлено основні закономірності та індикатори виникнення особистісних криз, пов'язаних з процесами професійної адаптації у результаті взаємоузгодження індивідуально-психологічних властивостей працівника з вимогами професійного середовища. Представлено матеріали ідеографічних досліджень, які ілюструють локальну ціннісну кризу у процесі первинної професійної адаптації, обумовлену особистісною резистентністю працівника професійно доцільному розвитку.

**Ключові слова:** професійний розвиток, професійна адаптація, суб'єкт праці, криза професійного розвитку, ціннісна криза.

**Кириченко В.В. Кризисы профессиональной адаптации: субъектно-ценностный подход.** В основу работы положены результаты эмпирических исследования развития ценностного сознания субъекта труда в процессе первичной профессиональной адаптации. Выявлены основные закономерности и индикаторы возникновения личностных кризисов, связанных с процессами профессиональной адаптации в результате согласования индивидуально-психологических свойств работника с требованиями профессиональной среды. Представлены материалы идеографических исследований, которые иллюстрируют локальный ценностный кризис в процессе первичной профессиональной адаптации, обусловленный личностной резистентностью работника профессионально целесообразному развитию.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональная адаптация, субъект труда, кризис профессионального развития, ценностный кризис.

**Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Психоемоційний дискомфорт та психічна наруга, які супроводжують як симптомокомплекси кризові періоди розвитку є засобами часово-процесуальної метрики у межах якої відбувається зв'язок між минулим, теперішнім та майбутнім особистості. І.С. Кон зазначає (1984), що «реконструюючи плин власного життя, ми періодизуємо його не по знеособленим психофізіологічним циклам та соціальним переходам, а по критичним ситуаціям, що виникають в точках перетину «зовнішнього» та «внутрішнього» рівнів буття, які порушують його розмірений плин і переживаються як стреси, фрустрація, конфлікти та кризи» [5, с. 173].

Процес адаптації до нових умов професійної діяльності, посадових обов'язків змушує переоцінювати адаптивну ефективність умінь та особистісних якостей, які у інших життєвих ситуаціях допомагають досягти успіху. Завдання, які розв'язує суб'єкт праці, націлені на встановлення «рівноваги» між професійним середовищем та особистістю,

отже психологічний потенціал розвитку зберігається лише до певної межі, яка у професійному середовищі є сталою (розвиток є професійно доцільним до певного рівня). Кризи професійного становлення супроводжуються тимчасовою загальною чи частковою дезадаптацією, яка впливає як на продуктивність праці так і на психоемоційний комфорт та психічне здоров'я особистості.

**Останні дослідження і публікації, виділення невирішених питань загальної проблеми, якій присвячується стаття.** Зміст основних, на нашу думку, фундаментальних робіт, які були присвячені дослідженням кризи професійного розвитку, пов'язують це явище зі зміною вектору професійного розвитку, переоцінкою життєвих завдань та розвитком ціннісно-смислових утворень, які регулюють професійну діяльність (О.М. Андрєєв, Е.Ф. Зеєр, І.С. Кон, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, О.Л. Музика, Е.Е. Симанюк).

У роботах Е.Ф.Зеєра та Е.Е.Симанюк (2002) виокремлюються сім типів криз професійного становлення особистості та фактори, які детермінують появу і основні способи їх подолання. До них увійшли кризи навчально-професійної орієнтації, професійного вибору, професійної експектації, професійного зростання, професійної кар'єри, соціально-професійної самоактуалізації на стадії майстерності та втрати професійної діяльності [2]. Криза професійної експектації, яка виникає у віці 18-20, або 21-23 років пов'язана з труднощами професійної адаптації, освоєнням нового виду діяльності, несумісністю професійних очікувань та реальної дійсності. Основні шляхи її подолання – активізація ресурсів професійної діяльності, корекція мотивів праці та «Я»-концепції, зміна спеціальності та професії. За Є.О. Клімовим криза професійного розвитку у період професійної адаптації пов'язана з тим, що молодий фахівець, яку б якісну та сучасну професійну освіту він не отримав, не може абсолютно ідеально відповідати вимогам та очікуванням конкретного виробничого колективу [4, с. 248-251].

У дослідженні, яке ми провели за допомогою ММЦС (Методики моделювання ціннісної свідомості) О.Л. Музики з працівниками, які знаходилися на етапі професійної адаптації, виявилось, що ситуація зміни професії (у результаті орієнтації на запити регіону, ринку праці, можливостей професійної перекваліфікації та працевлаштування центрами зайнятості) здібності, уміння, особистісні якості та набутий досвід можуть вступати у суперечність з вимогами нової професії. Криза професійної адаптації виникає як результат існування у ціннісній свідомості дихотомічно несумісних утворень, які унеможливають існування один одного. Система діагностичного відбору, яка використовуються для оцінки професійної придатності особистості (як правило батареї тестів), враховує оцінку розвитку професійно-важливих якостей (орієнтуючись на професіограму та психограму професії). Хоча професійний відбір не враховує розвиток інших особистісних властивостей, які нікуди не зникають, не існують окремо від інших структурних елементів (В.Д. Шадріков) та можуть неоднозначно впливати на загальну професійну ефективність.

Для дослідження криз професійного розвитку є продуктивними основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу, який розробляється О.Л. Музикою. Дослідником

пропонується типологія криз, що ґрунтується на комбінації змістових (моральнісні і діяльнісні) та глибинних (локальні і глобальні) характеристик [6]. Ситуація професійної адаптації змушує працівника переоцінити набутий життєвий досвід, референтне оточення, загальний рівень розвитку та професійну компетентність. У ситуації вимушеної зміни професії, яка може бути детермінованою різними соціально-економічними (скорочення штату, ліквідація підприємства, зміна умов оплати праці), соціально-культурними (низький рівень професійної мобільності, «прикутість» до регіону проживання) та індивідуально-особистісними чинниками (психологічна неготовність до виконання професійної діяльності), знижується загальний рівень адаптивності особистості, а отже, як варіант деструктивного розвитку, може спричинити особистісну ригідність відносно нового, ще не освоєного, предмета праці (що проявлятиметься у ставленні до колективу, продуктів праці, пошуку можливостей професійного вдосконалення тощо).

**Формулювання цілей і постановка завдань статті.** На матеріалах ідеографічних досліджень, які проводилися за допомогою ММЦС з працівниками у період первинної професійної адаптації ми визначили основні ознаки виникнення та перебігу процесу особистісних криз. В основу дослідження покладено припущення про те, що у процесі первинної професійної адаптації відбувається ускладнення ціннісної когнітивної складності суб'єкта праці, у результаті розвитку ціннісного ставлення до здібностей та життєвого досвіду, який може неоднозначно впливати на ефективність процесу первинної професійної адаптації та провокувати виникнення особистісних криз.

**Виклад методики і результатів досліджень.** Результати дослідження, яке ми провели за допомогою ММЦС із працівниками, які знаходилися на етапі професійної адаптації, показують, що у ситуація зміни професії особистісні якості та набутий досвід можуть вступати у суперечність з вимогами нової професії. У межах дослідження нам вдалося, опираючись на основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу, у межах якого «життєва криза, якщо дивитися на неї крізь призму ціннісної свідомості, полягає у тому, що цінності, які сформувалися у людини на певному етапі життя, вступають у суперечність з можливістю задоволення потреб особистості на новому витку розвитку» [6, с. 472], виявити ряд особливостей перебігу ціннісних криз професійного розвитку, які пов'язані із:

- зниженням загального рівня адаптивної ефективності умінь, здібностей та особистісних якостей у професійній діяльності при високому рівні їх суб'єктної ваги як особистісно формуючих диспозицій та адаптивних ресурсів у інших сферах життєдіяльності;
- особистісною резистентністю до якісного розвитку соціально декларованих конструктів у ціннісній свідомості;
- утворенням ціннісних дихотомій у контексті минулого та теперішнього досвіду;
- суворим контролем трудового середовища розвитку професійно-важливих якостей.

Елементи ціннісної свідомості мають різний ступінь особистісної важливості. На рівні самоприйняття та самоідентичності існують конструкти, які відображають диспозиційні властивості особистості, її унікальну життєву історію. Інші – стосуються сфери соціальних очікувань, входять у ціннісну систему координат разом з елементами культури у процесі соціалізації. Унікальність, а головне багатство життєвої історії, відкритість до сприйняття досвіду, детермінують процес переходу соціально декларованих цінностей у життєві цінності індивіда, якісна відмінність між якими полягає у функціональних властивостях цих елементів, одні з яких використовуються для самопрезентації особистості у соціальному середовищі, інші – як елементи самопізнання та самоідентичності [6].

Ціннісні утворення можуть існувати як індикатори соціальної приналежності, гендерної ідентичності, релігійної спрямованості. З 124 осіб, яких ми досліджували у процесі професійної адаптації за ММЦС, 56 вважають, що вони «добрі люди», 43 особи – «відповідальні», 39 вважають себе «справедливими». До найбільш вживаних якостей, за результатами частотного аналізу конструктів, які були представлені у матриці «люди-цінності» також увійшли: «чесність», «порядність», «професіоналізм», «товариськість», «працелюбність». Проблема сучасного професіонала не у тому, що він не має можливостей для вибору альтернатив, векторів розвитку, а у тому, що він не бажає розвиватися, не уміє вибирати, і що більш трагічно – не прагне до цього у майбутньому (Е.Ф. Зеєр) [1].

Особистісна резистентність ціннісному розвитку у період професійної адаптації полягає у свідомому опорі, на основі рефлексивних механізмів самосприйняття, розвитку соціально декларованих ціннісних утворень до рівня життєвих цінностей особистості (з різних причин: відсутності ресурсів, або їх економії, страху «втратити себе», свідомому дистанціюванні себе від якостей, які нав'язує контактне оточення). Професійне середовище змушує «професіоналів», «компетентних осіб», «людей, які уміють...» переглянути свої уявлення, деякі з яких виявляються «паперовими» та використовуються для презентації себе іншим. Втрата базових елементів ідентичності призводить до внутрішнього дисбалансу, ціннісного вакууму, порушення часово-просторової цілісності ідентичності. Під впливом соціального середовища, особистість, втрачає основні елементи самопрезентації, а тому не може відповісти на основне питання «хто вона для самої себе?».

Професійне середовище ставить жорсткі умови щодо розвитку основних професійно-важливих якостей. У професіограмі чітко зазначені основні особистісні якості, яким повинен володіти представник тої чи іншої професії. Це стосується як акмеологічних інваріантів професіоналізму (А.К. Маркова) так і особистісних диспозицій, які мають вузьке професійне значення. У процесі професійної підготовки особистість переймає основні норми професії, вони інтеріоризуються разом з елементами професійної культури і у процесі трудової діяльності стають особистісними нормами життя. Для ілюстрації цього явища ми використали матеріали ідеографічного дослідження розвитку ціннісної свідомості практичного психолога ЗОШ. Перший зріз

дослідження (до початку трудової діяльності) за ММЦС показав, що більшість конструктів, які були виокремлені досліджуваною, мають високу факторну вагу за трьома виділеними факторами, а тому є суб'єктно-ціннісною основою особистості досліджуваної.

Конструкти мають абстрактне, загальне значення, що призводить до певної диспропорції морального та діяльнісного компонентів ціннісної свідомості; персона «Я» залишається у центрі суб'єктно-ціннісного ядра, а виділені конструкти основою особистісної ідентичності досліджуваної (рис.1.).

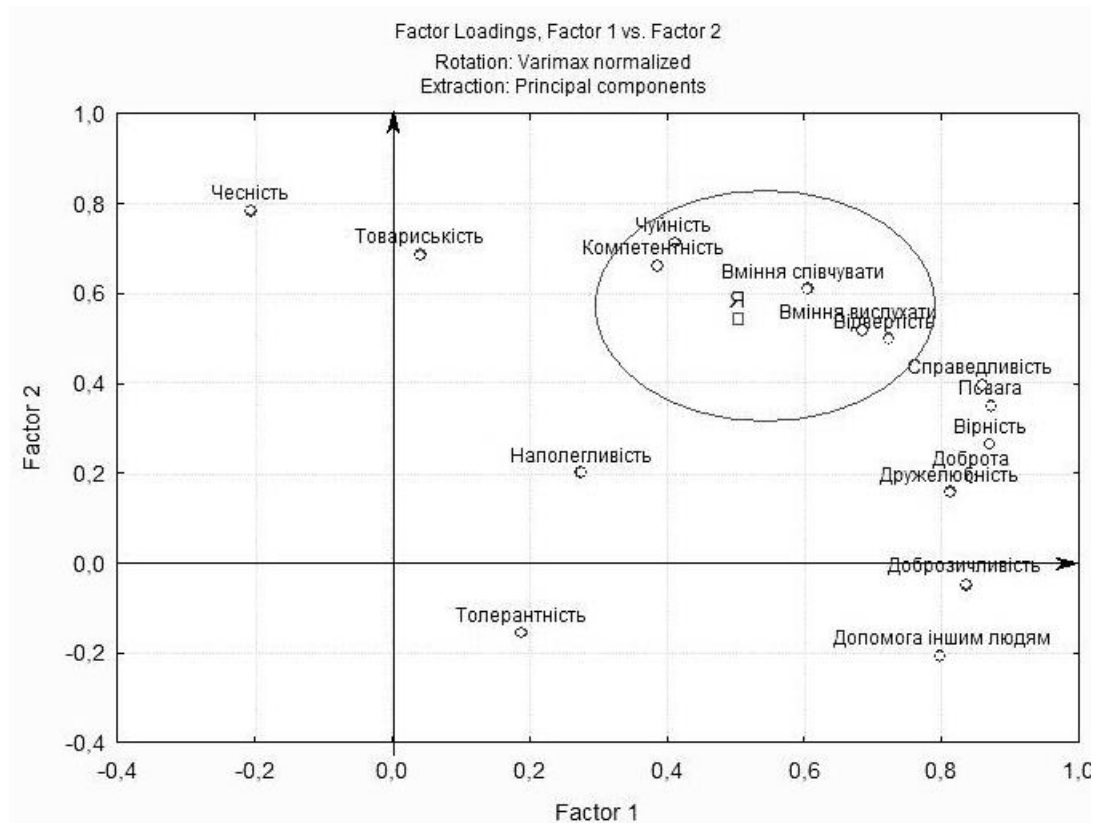


Рис.1. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної (перший зріз)

Період професійної адаптації змусив досліджувану переглянути основні уявлення, щодо рівня розвитку таких якостей як «відвертість», «дружелюбність», «чуйність». Перший зріз дослідження показав, що для оцінки цих якостей досліджувана використовувала однополюсну шкалу, яка складалася з верхніх крайніх значень оціночного ряду (коло референтних осіб, які і досліджувана, були винятково «відвертими», «дружелюбними» та «чуйними»).

Оскільки специфіка професійної діяльності психолога вимагала «не книжкового» розвитку цих якостей, які є не лише особистісними диспозиціями а й основою успішного виконання професійної діяльності, оцінки рівня розвитку цих якостей у межах другого зрізу дослідження були більш диференційованими (нова ситуація розвитку, професійна

діяльність вводять нові параметри оцінки розвитку якостей, тому шкала стає більш градуйованою а оточення не однаково «дружелюбним» чи «відвертим»).

Переоцінка життєвого досвіду та ситуативна неготовність реалізувати життєві цінності у професійній діяльності призводять (професійне середовище, клієнти вимагають бути «толерантним», «компетентним» у реальних справах) до розвитку глобальної моральнісних кризи, яка супроводжується дистанціюванням персони досліджуваної від ціннісно-сміслових конструктів, які складають основу її особистісної ідентичності (рис.2.).

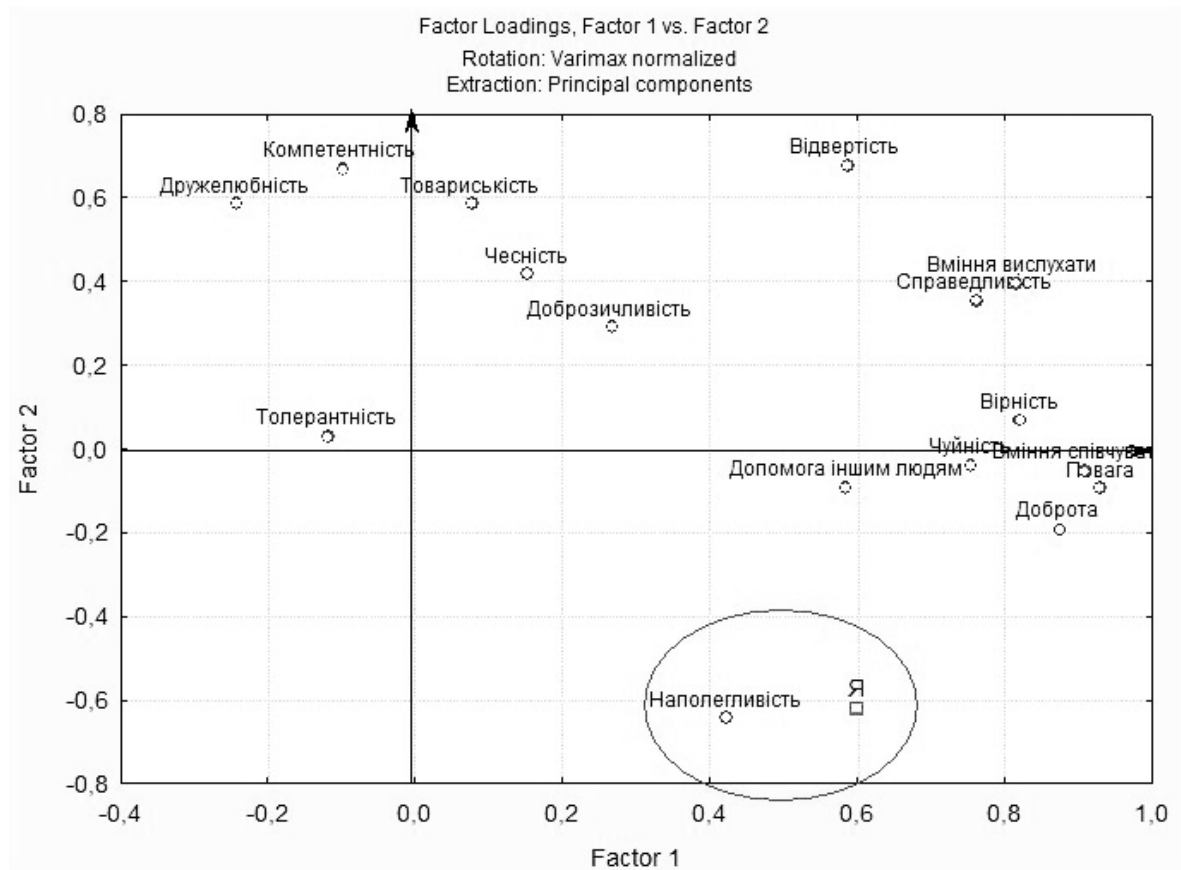


Рис.2. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної (другий зріз)

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Професійне середовище намагається уніфікувати структуру особистості працівника, «вибрати професійно доцільні якості» та чинити опір розвитку «професійно шкідливим», тому у межах системи трудової взаємодії створює умови для ціннісної підтримки одних якостей, та ціннісної «ізоляції» інших. Аналіз елементів структури особистісної ідентичності пояснюють природу походження «Я» у системі соціальних зв'язків та, у першу чергу, у системі самопрезентації, а тому дає можливість особистості встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між різними диспозиціями «Я», які позначають віковий, соціальний, гендерний, розвиток особистості. Динаміка ціннісно-сміслового розвитку відображає системні зміни у структурі особистісної ідентичності. Кризи професійного розвитку

відображають перебіг процесу адаптації та його вплив на ціннісну свідомість суб'єкта праці. Залежно від того, «що втрачає значимість» і що, навпаки, стає основою суб'єктної активності, можна робити висновок, до чого адаптується суб'єкт праці (до колективу, предмету праці, організаційних норм, умов діяльності тощо). Локальність чи глобальність проявів ціннісної кризи залежить від того, наскільки система особистісних диспозицій «вписується» у професійне середовище. У кожному індивідуальному випадку ці процеси матимуть різні детермінанти та прояви на рівні взаємодії та функціонування елементів ціннісної свідомості.

Перспективою наших досліджень ми вбачаємо у подальшому вивченні закономірностей виникнення особистісних криз, пов'язаних з процесами професійної адаптації та розвитку суб'єкта праці.

#### **Список використаних джерел**

1. Зеер Э.Ф. Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности / Эвальд Фридрихович Зеер, Эльвира Эвальдовна Сыманюк // Психологический Журнал, 1997. – №6. – С.35-44.
2. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога / Эвальд Фридрихович Зеер, Эльвира Эвальдовна Сыманюк // Мир психологии, 2002. – № 4 (32). – С. 194-203.
3. Кириченко В.В. Практичні аспекти ціннісної підтримки особистості у процесі переживання кризи професійної адаптації // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2015. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 21. – С. 124-132. – С.132-140
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А.Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304с.
5. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / Игорь Семенович Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335с.
6. Музика О.Л. Криза творчої особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до типології / Музика Олександр Леонідович // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2001. – С. 63-72.

#### **Spisok vikorostanih dzherel**

1. Zeer Je.F. Symanjuk Je.Je. Krizisy professional'nogo stanovenija lichnosti / Jeval'd Fridrihovich Zeer, Jel'vira Jeval'dovna Symanjuk // Psihologicheskij Zhurnal, 1997. – №6. – S.35-44.
2. Zeer Je.F., Symanjuk Je.Je. Jemocional'nyj komponent v professional'nom stanovenii pedagoga / Jeval'd Fridrihovich Zeer, Jel'vira Jeval'dovna Symanjuk // Mir psihologii, 2002. – № 4 (32). – S. 194-203.
3. Kirichenko V.V. Praktichni aspekti cinnisnoї pidtrimki osobistosti u procesi perezhivannja krizi profesijnoї adaptacії // Aktual'ni problemi psihologii: Zbirnik naukovih prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraїni. – K.: Vidavnictvo «Feniks», 2015. – T. HII. Psihologija tvorchosti. – Vipusk 21. – С. 124-132. – S.132-140
4. Klimov E.A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija: Uchebnoe posobie dlja stud. vyssh. ped. ucheb. zavedenij / E.A.Klimov. – M.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2004. – 304s.

5. Kon I.S. V poiskah sebja: Lichnost' i ee samosoznanie / Igor' Semenovich Kon. – M.: Politizdat, 1984. – 335s.
6. Muzyka O.L. Kriza tvorchoї osobistosti: sub'ektno-cinnisnij pidhid do tipologii / Muzika Oleksandr Leonidovich // Zbirnik naukovih prac' Institutu psihologii im. G.S.Kostjuka APN Ukraїni, 2001. – S. 63-72.

**Kirichenko V.V. The crises of professional adaptation: subjective-value approach to learning.** The study is based on the results of empirical studies of the value consciousness of the subject of work in the primary professional adaptation. The main patterns and indicators of personal crises occurrence associated with the processes of professional adaptation and harmonization of individual psychological properties of the employee with the requirements of the professional environment. Crises professional development involving local or global crises value. The materials ideographic studies that illustrate the local crisis of values in the primary professional adaptation due to personal resistance worker professionally expedient development.

Crises professional development involving a total or partial temporary maladjustment. Under the influence of the social environment the basic elements of personality loses identity. Professional environment sets strict conditions for the development of basic professional-important qualities.

The principal possibility of using subject-value approach in the value of support workers in crisis professional adaptation. The results of the experimental verification of the efficiency of use of the program and materials to support the value of ideographic research methodology of modelling value consciousness, illustrating changes in the value consciousness of the individual in the process of value support. The possibilities of using the program to support the value depending on the typological characteristics of workers and professional development strategies.

**Keywords:** *professional development, professional adaptation, the subject of labor, the crisis of professional development, crisis of values.*